

Asia: VN/13115/2025

## **Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta (hallintoedustusta koskevat säännökset)**

Tiedot lausunnonantajasta

**Napsauta ja lisää otsikko valintakyselyyn**

Työnantajaorganisaatio

Yleiset huomiot esitysehdotuksesta

### **Huomiot**

Yhteistoimintalaki on uudistettu kokonaisuudessaan 1.1.2022 voimaan tulleella lailla.

Hyvinvointiala Hali ry katsoo, että tarvetta lain uudelleen avaamiselle ei ole noussut esille eikä se näin ollen ole perusteltua.

HE-luonnoksen yleisperustelut

### **Huomiot**

-

### **Huomiot**

-

2 § - Soveltamisala

### **Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista**

Hyvinvointiala Hali ei kannata lain soveltamisalan laajentamista vähintään 100 työntekijää työllistäviin yrityksiin/yhteisöihin. Muutoksella olisi laajat vaikutukset: esitysluonnoksen mukaan hallintoedustuksen soveltamisala laajenisi muutosehdotuksen myötä 54 prosentilla. Vaikutukset

olisivat siten merkittäviä ja muutosten tulisi perustua selvitettyyn tarpeeseen. Ehdotetulle soveltamisrajan alentamiselle ei ole esitetty käytännön tarvetta eikä perusteita.

## 29 § - Henkilöstön hallintoedustus

### **Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista**

Hyvinvointiala Hali ry katsoo, että mahdollisuus sopia henkilöstön hallintoedustuksen toteuttamisesta tulee säilyttää jatkossakin. Esitysluonnoksessa on sivulla 5 viitattu Jukka Ahtelan vuonna 2025 julkaistuun selvitykseen, jonka mukaan ensisijaisesti sopimiseen perustuva hallintoedustusjärjestelmä on koettu yleisesti ottaen hyödylliseksi eikä selvityksen perusteella ilmennyt merkittäviä käytännön ongelmia hallintoedustuksen toteuttamisessa. Tarvetta sopimismahdollisuuden poistamiselle ei ole osoitettu.

Kuten esitysluonnoksen sivulla 11 todetaan, yritysten johtamisjärjestelmissä ja toimintatavoissa voi olla merkittäviäkin eroja. Lain soveltamisen piirissä on erityyppisiä yrityksiä/yhteisöjä monikansallisista konserneista perheytyksiin ja osuuskuntiin. Yrityksissä voi olla erilaisia sopimuksiin perustuvia henkilöstön hallintoedustuksen toteuttamistapoja, joihin sekä työnantaja että työntekijät ovat olleet tyytyväisiä.

Hyvinvointiala Hali ry pitää erittäin tärkeänä, että mahdollisuus sopimiseen perustuviin henkilöstön hallintoedustuksen erilaisiin toteuttamistapoihin säilytetään jatkossakin. Sopimusmahdollisuuden poistamiselle ei ole osoitettu käytännön tarvetta. Päinvastoin, se pahimmillaan romuttaisi hyvin toimivia olemassa olevia järjestelmiä. Mikäli hallintoedustuksen toteuttamisesta ei päästäisi sopimukseen, henkilöstöllä säilytettäisiin oikeus vaatia hallintoedustuksen toteuttamista nykyiseen tapaan laissa säädetyllä tavalla.

## 30 § - Henkilöstön hallintoedustuksen järjestäminen

### **Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista**

Hyvinvointiala Hali ry ei kannata hallintoedustuksen toteuttamisen rajaamista hallitukseen, johtoryhmään tai niitä vastaaviin toimielimiin. On yrityksiä, joissa hallintoedustus on toteutettu hallintoneuvostossa, eikä tämän vaihtoehdon rajaamiselle pois ole esitetty perusteita.

## 31 § - Henkilöstön hallintoedustuksen poikkeukset

### **Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista**

Hyvinvointiala Hali ry pitää tärkeänä, että mahdollisuus poiketa luvalla henkilöstön hallintoedustuksen toteutustavasta säilytetään. Poikkeamismahdollisuudelle on tarve etenkin, jos mahdollisuus sopia henkilöstön eduksesta poistetaan.

## 34 § - Henkilöstön hallintoedustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

### **Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista**

-

## Lain voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

### Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Hyvinvointiala Hali ry katsoo, että siirtymäsäännöstä tulisi muuttaa siten, että lainmuutokset eivät koske ennen lain voimaantuloa tehtyjä henkilöstön hallintoedustusta koskevia sopimuksia.

### Muut mahdolliset huomiot

#### Huomiot

-

Virtanen Kati  
Hyvinvointiala HALI ry